

# **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKIT KAPUAS (UPDK KAPUAS) KALIMANTAN BARAT**

**Maulana Filani Rizal<sup>1</sup>, Dami<sup>2</sup>, Ranty Christiana<sup>3</sup>**  
[maulanafilanirizal@gmail.com](mailto:maulanafilanirizal@gmail.com)

**Universitas Panca Bhakti, Pontianak**

## **ABSTRACT**

*This research aims to assess how much influence Occupational Safety and Health has on employee performance at PT. PLN (Persero) Kapuas Generation Control Implementation Unit (UPDK KAPUAS). The type of research used is quantitative explanatory research. The data processed is the result of distributing questionnaires to PT employees. PLN (Persero) Kapuas Generation Control Implementation Unit (UPDK KAPUAS). The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. To explain the description of research related to the hypothesis using analysis: Validity Test, Reliability Test, t Test (Partial). Based on the results of data analysis for the significance test of the t test, it shows that the Occupational Safety (X1) and Occupational Health (X2) variables partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Kapuas Generation Control Implementation Unit (UPDK KAPUAS)*

**Keywords:** *Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang canggih dan inovasi-inovasi yang baru saat ini mendorong suatu perusahaan untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang tidak baik dalam suatu perusahaan menyebabkan manajemen perusahaan tidak berjalan dengan baik sehingga tujuan tidak akan tercapai.

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor internal yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010), kinerja merupakan pencapaian dari aktifitas seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jika suatu perusahaan ingin terus maju dan berkembang maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satunya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan.

Menurut kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan usaha pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan yang buruk dalam suatu perusahaan akan menimbulkan dampak kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan itu sendiri. Usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas pendukung kepada karyawan sehingga kinerja karyawan pun juga akan meningkat yang akan memberikan dampak positif yaitu meningkatkan kesuksesan dalam suatu perusahaan.

ILO (*International Labour Organization*) telah menegaskan bahwa pentingnya penerapan K3 dalam suatu perusahaan yaitu untuk memberikan

perlindungan dari bahaya penyakit dan kecelakaan kerja kepada karyawan di tempat kerja. Angka kecelakaan kerja di Indonesia menempati urutan yang relatif tinggi dibandingkan dengan negara lain. Menurut data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa ketenagalistrikan. Kebutuhan listrik di Indonesia setiap tahunnya terus meningkat yang diiringi dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan industri di Indonesia. Tugas utama dari PT. PLN yaitu untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik kepada masyarakat. Besarnya kebutuhan listrik di Indonesia mengharuskan PT. PLN terus berupaya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya sehingga visi dan misi perusahaan dalam bidang jasa ketenagalistrikan tercapai.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kapuas (UPDK Kapuas) Pontianak merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) yang bergerak dalam pembangkitan tenaga listrik di Kalimantan Barat, yang beralamat di Jl. Adisucipto km 7.3 Kubu Raya. Kantor PT. PLN UPDK Kapuas telah memiliki program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) seperti pemberian jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan, sarana prasarana kesehatan, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta penggunaan perlengkapan alat pelindung diri (APD). Namun, potensi bahaya yang ditimbulkan dari perusahaan listrik ini sangat besar seperti terjatuhnya dari ketinggian tiang listrik, tersengat aliran listrik, tertimpa alat-alat berat, masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh dan masih banyak resiko bahaya yang ditimbulkan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UPDK Kapuas dengan mengambil judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kapuas (UPDK Kapuas) Pontianak. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kapuas (UPDK Kapuas). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kapuas (UPDK Kapuas) Pontianak.

## TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo (2013) adalah :

“Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.”

### A. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang

absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Undang pokok kesehatan RI No.9 Tahun 1960, BAB 1 pasal 2, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut M. Yani (2012) Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial pengawasan, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

### 1. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak terlepas pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : PER.05/MEN/1996, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan

kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih atau mengandung potensi bahaya.

Menurut Rudi Suardi (2007) Program manajemen tentang kesehatan dan keselamatan kerja meliputi :

1. Kepemimpinan dan administrasinya
2. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terpadu
3. Pengawasan
4. Analisis pekerjaan dan prosedural
5. Penelitian dan analisis pekerjaan
6. Latihan bagi tenaga kerja
7. Pelayanan kesehatan kerja
8. Penyediaan alat pelindung diri
9. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
10. System pemeriksaan
11. Laporan dan peralatan

Beberapa negara di dunia sudah mengembangkan sendiri sebuah sistem manajemen dan kesehatan dan keselamatan kerja. Berarti ini menunjukkan adanya perhatian yang kuat dari negara-negara tersebut. Kebanyakan sistem yang ditetapkan di negara bersangkutan dibuat dalam bentuk sebuah undang-undang atau ketetapan menteri. Di India dan Malaysia, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang dibuat dalam istilah umum hanya menyebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab dalam mengelola kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak secara khusus menjelaskan suatu sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Di Australia, penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatankerja diatur di tingkat negara bagian. Pemerintah Australia dan Selandia baru telah melakukan kesepakatan normal untuk membuat sebuah organisasi dunia yang dikenal dengan The Joint Accreditation System of Australia and New Zealand (JAS-ANZ). China dan Thailand membuat sebuah standar sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang dikenal dengan OHSMS Trial Standart dan TIS 1800 Series. Jadi setiap negara melakukan pendekatan yang berbeda termasuk pihak yang bertanggungjawab dalam menetapkan ketentuan tersebut, walau pada intinya memiliki tujuan yang sama.

### 2. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah hygiene perusahaan

dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.

3. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan manusia. Lebih jauh lagi sistem ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Manfaat dari pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dapat memicu kinerja kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Dengan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicu motivasi dan kinerja kerja mereka.

2. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.

3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Para pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.

4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga yang bersaing. Hal tersebut dipacu oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010) Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatkannya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

### Metode Penelitian

Subyek penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) UPDK Kapuas. Berdasarkan data dari bagian SDM berjumlah 60 orang pegawai dan obyek penelitiannya adalah K3. Populasi atau universe yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK kapuas yaitu 60 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tolerir kesalahan sampel (10%)

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$\begin{aligned} N &= 60 \\ 60 &= 37,5 \text{ atau dibulatkan } 37 \text{ orang} \\ 1 + (60)(0,1)^2 &= 1,6 \end{aligned}$$

### Teknik Analisis Data

Dari hasil data yang terkumpul, penulis mencoba untuk mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif, yaitu analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menguraikan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi :

a) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dengan modal regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

- $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi  
 $e$  = Standart error  
 $X_1$  = Kesehatan Kerja  
 $X_2$  = Keselamatan Kerja

b) Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrument terhadap konsep yang diteliti, suatu instrument adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi sebaliknya validitas rendah mencerminkan bahwa instrument kurang tepat untuk diterapkan (Puguh Suharso, 2009). Jadi melalui uji validitas dapat diketahui sejauh mana instrument mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Validitas akan diuji dalam penelitian adalah validitas konstruk, yaitu validitas yang mengungkapkan sejauh mana instrument dapat mengungkap konstruk teoritis yang akan diukur.

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument dari masing-masing variabel yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel pada taraf  $\alpha$ . Jika hasil perhitungan ternyata  $rhitung > rtabel$  maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika  $rhitung < rtabel$  maka dianggap tidak valid (invalid), maka instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

c) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas, sebelum digunakan dalam penelitian untuk mengambil data, terlebih dahulu kuesioner akan diuji reabilitas. Keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran (error free), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai item atau titik (point) dalam instrument (Puguh, 2011). Sebagai rule of thumb yang digunakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas alpha cronbach  $> 0.6$ . Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan program spss.

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, adalah pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika dapat di  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak signifikan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan, pengolahan data dilakukan dengan

bantuan Software Statistical Program of Social Science (SPSS) ver. 19 for Windows.

Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

$t$  = Mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

$B_n$  = Koefisien regresi masing – masing variable.

$S_{\beta n}$  = Standar error masing – masing variable.

e) Uji f (uji simultan)

adalah untuk melihat apakah variabel indenpenden secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel indenpenden secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f dengan rumus sebagai berikut :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Di mana :

$R$  : Koefisien korelasi berganda

$n$  : Jumlah sampel

$k$  : Banyaknya komponen variabel bebas

3.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternative jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing – masing sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Kurang Setuju (KS) = 4
5. Setuju (S) = 5

f. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca, maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variable-variabel yang diteliti.

1. Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja

2. Keselamatan Kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa

penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja

3. Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

g. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data secara langsung pada subyek. Sebagai sumber informasi untuk data yang dicari Gendro (2011) Data primer diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden, yakni karyawan UPDK Kapuas PT. PLN (Persero).

Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 4.098 dengan nilai signifikan 0,000.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1.(Constant)	8.207	8.207		1.494	0,144
Kesehatan (X <sub>1</sub> )	0,616	0,616	0,727	4.098	0,000
Keselamatan(X <sub>2</sub> )	0,080	0,080	0,072	0,405	0,688

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 27.330 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 (table 4.42).

### 2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### 3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 0,405 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,688 (table 1). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan

keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel keselamatan lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena ada beberapa hal yang dapat membahayakan keselamatan karyawan seperti terjadinya kecelakaan luka bakar, patah tulang, serta kecelakaan yang lainnya. Maka perlu adanya penanganan yang lebih serius seperti halnya menyediakan *fireextinguisher* pada bagian – bagian yang rawan terjadi kebakaran, melakukan pengecekan alat dan mesin yang digunakan, serta sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan karyawan dalam

Variabel	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	8.207	8.207		1.494	0,144
Kesehatan (X <sub>1</sub> )	0,616	0,616	0,727	4.098	0,000
Keselamatan(X <sub>2</sub> )	0,080	0,080	0,072	0,405	0,688

terhadap kinerja

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pontianak, dapat disimpulkan bahwa Variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,080 artinya, jika variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan sebesar 0,080 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar

0,080. Sebaliknya jika variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Variabel keselamatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti sebagai berikut :

- a. PT. PLN (Persero) UPDK Pontianak sebaiknya lebih memperhatikan faktor

- menjalankan aktivitasnya.
- b. Instansi juga sebaiknya memperhatikan faktor kesehatan karyawan karena kondisi lingkungan di tempat kerja yang cenderung berdebu sehingga hal ini berpotensi menyebabkan terjadinya infeksi saluran pernafasan bagi karyawan yang beraktivitas di lingkungan kerja tersebut dan meminimalisir keadaan bagi karyawan yang beraktivitas di bagian lingkungan tempat kerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka PT. PLN (Persero) UPDK Pontianak perlu untuk terus menjalankan kebijakan – kebijakan yang telah ditentukan bersama menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

- d. Instansi sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan jaminan kesehatan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Perawatan alat – alat pemadam kebakaran sebaiknya lebih diperhatikan dan dilakukan perawatan secara berkala, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan pada saat karyawan bekerja.

Yusniar D. Hapsari. (2013). *Hubungan Antara Predisposing, Enabling Dan Reinforcing Factors Dengan Unsafe Action (Studi di PT. Waskita Karya (Persero) Pada Proyek Pengembangan Bandara Internasional Juanda Surabaya)*. Universitas Airlangga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Budiono S. (2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Universitas Diponegoro.
- Departemen Tenaga Kerja RI. (1996). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : PER.05/MEN/1996*. Departemen Tenaga Kerja RI.
- Edwin B. Flippo. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalialia)* (VII, Vol. 2). Erlangga.
- Erwin Wahyu Pratama. (2015). *Hubungan Antara Perilaku Pekerja dengan Kecelakaan Kerja Bagian Produksi PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan* . Universitas Negeri Semarang.
- Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0* . Percetakan STIM YKPM.
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mira Wacan Media.
- Nita Widia Sari. (2012). *Hubungan Perilaku dan Karakteristik Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di Bagian Produksi PT. Jaya Sentrikon Indonesia Padang* . Universitas Andalas.
- Notoatmodjo S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan* . PT. Rineka Cipta.
- PT. Cahaya Murni Andalas Permai. (2017). *Profil Perusahaan PT. Cahaya Murni Andalas Permai*. <https://Biglandpadang.Com/>.
- Puguh Suharso. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis*. PT Indeks.
- Rudi Suardi. (2007). *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Penerbit PPM.
- Silalahi B. (1995). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.